

Efikasi diri, kepuasan kerja, pengembangan karir dan perilaku kewargaan organisasional pada guru

JMSAB

41

Dwi Wiryanti*, Miguna Astuti, Iwan Kresna Setiadi, & Acim Heri Iswanto

Research paper
HR Management

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, Indonesia

Abstract

This quantitative study aims to determine the effect of self-efficacy, job satisfaction, and career development on organizational citizenship behavior (OCB) for teachers in the city of Depok, West Java, Indonesia. Data was collected using an online questionnaire of 95 respondents with a purposive approach. The analysis technique used is the PLS (Partial Least Square) analysis method. The results of this study indicate that self-efficacy has no significant effect on OCB, while job satisfaction and career development have affected OCB. This study provides insight into efforts to improve OCB among teachers in Indonesia.

Received 30 Apr 2021
Accepted 09 Jan 2023
Online 22 Feb 2023



Keywords:

Self-Efficacy, job satisfaction, career development, organizational citizenship behavior

JMSAB, Vol 6, No. 1, 2023
pp. 41-60

Corresponding Author:

Dwi Wiryanti

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
Email: twinklestared@gmail.com

eISSN 2655-237X

© The Author(s) 2023

DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i1.344>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam usaha untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Saat ini organisasi harus menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi tersebut. Dengan adanya berbagai tantangan yang dihadapi karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi. (Husniati & Pangestuti, 2018).

Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan. Borman dan Motowidlo (Novliadi, 2006) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. George (dalam Kelana, 2009) menyatakan pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja. (Kusumajati, 2014)

Organizational citizenship behavior berkontribusi dalam meningkatkan efektifitas organisasi serta produktivitas yang tinggi serta solusi yang inovatif (Organ, 1995). OCB mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari job description karyawan secara formal atau perilaku yang karyawan tidak dihargai secara formal (Kusumajati, 2014). Sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Dengan demikian organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya (Suheri, 2018).

Kota Depok merupakan salah satu wilayah di Jawa Barat yang memiliki jumlah guru yang tergolong banyak meski dengan luas wilayah yang cukup kecil. Adapun jumlah guru di Wilayah Depok adalah sebanyak 3.820 orang dengan jumlah terbanyak yaitu jenjang SMK sebanyak 1.816 orang (Dapodikdasmen, 2021). Hasil penelitian pendahuluan kepada 30 guru SMK di wilayah Kota Depok, memperlihatkan bahwa terdapat permasalahan perilaku kewargaan organisasional guru antara lain 35% guru bermasalah dalam *altruism* (rela membantu orang lain). Masih banyak guru yang bermasalah dalam membantu guru lain dalam menggunakan IT atau membantu guru baru dalam menyesuaikan diri terhadap tugasnya. 35% guru bermasalah dalam *conscientiousness* (melebihi persyaratan minimum). Masih banyak guru yang tidak bersedia lembur untuk mengerjakan pekerjaan di luar jam kerja dan 37% guru bermasalah dalam *sportsmanship* (toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal). Masih banyak guru yang bermasalah dalam memaklumi keinginan orang tua untuk berkomunikasi terkait permasalahan anak mereka. Persentase diatas memperlihatkan bahwa beberapa guru memiliki perilaku OCB relative rendah.

Lebih lanjut, ada beberapa faktor pendorong bagi pegawai sehingga dapat menunjukkan perilaku OCB. Salah satu faktor lain yang dapat mendorong munculnya OCB di organisasi adalah kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2013:40). Pernyataan tersebut didukung pula dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa bahwa perilaku kewargaan organisasional dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Prasetyo &

Hayuningrat, 2017; Hemakumara, Khatibi, & Johar, 2018; Charmiati & Surya, 2019; Ramadhan, Saudi, & Yenni, 2018), pengembangan karir (Octaviani & Utami, 2018; Oktariani, 2019; Manuaba, 2019; Farida, 2021), kepuasan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama (Fitri, Purwana & Saptono, 2021), kepuasan kerja dan efikasi diri secara bersama-sama (Dewi & Sudibya, 2016; Kusumaningati et al., 2018; Oktri & Zulfadil, 2019), meski ada pula penelitian yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak signifikan dalam mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional (Abdullah et al., 2019).

Berdasarkan uraian di atas, terlihat terkait permasalahan terkait perilaku kewargaan organisasional pada guru sehingga penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji, membuktikan dan menganalisis pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap perilaku kewargaan organisasional pada guru SMK/SMA di Kota Depok. Selain sebagai bentuk pengembangan dari penelitian di bidang sumber daya manusia, terutama terkait perilaku kewargaan organisasional, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat pula bagi guru di jenjang SMK/SMA di Kota Depok sebagai bahan untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasional di tempatnya berkerja yang kemudian dapat meningkatkan pula mutu dan kualitas pendidikan di SMK/SMA tersebut.

Kerangka teoritis dan hipotesis

Perilaku kewargaan organisasional

Borman dan Motowidlo dalam Sandhika & Sobandi, (2017 hlm. 42) yang menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasional dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. (Husniati & Pangestuti, 2018). Organ dalam Sandhika & Sobandi (2017) menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasional merupakan suatu perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak diperhitungkan sistem reward secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. Perilaku tersebut meliputi: mempelajari tugas-tugas baru, sebagai sukarelawan yang melakukan sesuatu bagi keuntungan kelompok, dan lebih memiliki orientasi terhadap karyawan baru.

Sedangkan Yurcu et al., (2015) yang termasuk perilaku kewargaan organisasional adalah : (a) Pertama, perilaku bersifat sukarela dan di luar uraian tugas dan peran yang diperlukan oleh pekerjaan itu; (b) Kedua, Ketika dipertimbangkan dari perspektif organisasi, itu harus memberikan manfaat bagi organisasi; (c) Ketiga, perilaku individu memiliki struktur multidimensi. Tampilan perilaku diskresi, yang merupakan bagian dari perilaku kewarganegaraan organisasi, praktik perilaku ini secara sukarela oleh karyawan membawa perdamaian dan kebahagiaan tempat kerja.

Perilaku kewargaan organisasional dapat didefinisikan sebagai tindakan yang didasari kehendak diri yang tidak menjadi prasyarat kerja formal karyawan, tapi bisa meningkatkan efektivitasnya dalam fungsi organisasi. *Organizational citizenship behaviour* (OCB) dapat diukur dengan indikator dimensi *altruisme*. *Civic virtue* dapat diukur dengan indikator sukarela dan mendukung. *Conscientiousness* dapat diukur dengan indikator menghindari masalah dan menghargai. *Sportmanship* dapat diukur

dengan indikator toleransi dan dinamis (Hardianti, 2015). Lebih lanjut, Podsakoff dalam Khan & Abdul, (2015) membagi perilaku kewargan organisasional menjadi 7 (tujuh) elemen yaitu perilaku mementingkan orang lain (*Altruism*), perilaku kewarganegaraan (*Conscientiousness*), perilaku adil dan jujur (*Sportsmanship*), *organizational loyalty*, *organizational compliance*, perilaku berdedikasi (*Civic Virtue*), *self-development*.

Efikasi diri dan OCB

Bahlis, (2017) mengartikan efikasi diri sebagai pertimbangan terhadap kemampuan mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tingkatan prestasi tertentu. Efikasi diri tidak meliputi keyakinan umum terhadap diri sendiri, melainkan keyakinan khusus karena berisi tujuan yang pasti dengan tugas-tugas tertentu. Efikasi diri bisa diartikan juga sebagai persepsi seseorang tentang dirinya sendiri untuk bertindak pada situasi tertentu. Keyakinan akan kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan situasi juga termasuk ke dalam definisi efikasi diri. Bahlis (2017) juga menyatakan bahwa dalam menghadapi tantangan, perlu diselesaikan dengan cara positif yang mana itu juga termasuk ke dalam efikasi diri.

Menurut Serly (2016), yang dimaksud dengan efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang dirinya sendiri di mana, misalnya mahasiswa berkeyakinan dapat menuntaskan tugas-tugas sulit dan mendapatkan hasil yang dikehendaki. Bahlis (2017) mendefinisikan konsep efikasi diri sebagai keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki untuk mengatur dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam mencapai keinginannya. Bandura dalam Bahlis (2017) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus sering meningkatkan kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan.

Beberapa makna dan karakteristik dari efikasi diri menurut Maddux dalam Bahlis (2017), yaitu: (a) Efikasi diri merupakan keterampilan yang berkenaan dengan apa yang diyakini atau keyakinan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan sesuatu dengan keterampilan yang dimilikinya dalam situasi atau kondisi tertentu. Biasanya terungkap dari pernyataan Saya yakin dapat mengerjakannya. (b) Efikasi diri bukan menggambarkan tentang motif, dorongan, atau kebutuhan lain yang dikontrol. (c) Efikasi diri ialah keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam mengkoordinir, mengarahkan keterampilan dan kemampuan dalam mengubah serta menghadapi situasi yang penuh dengan tantangan. (d) Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap apa yang mampu dilakukannya. (e) Proporsi Efikasi diri dalam domain harga diri (*self-esteem*) secara langsung berperan penting dalam menempatkan diri seseorang. (f) Efikasi diri secara sederhana menggambarkan keyakinan seseorang untuk menampilkan perilaku produktif. (g) Efikasi diri diidentifikasi dan diukur bukan

sebagai suatu ciri tetapi sebagai keyakinan tentang kemampuan untuk mengkoordinir berbagai keterampilan dan kemampuan mencapai tujuan yang diharapkan, dalam domain dan kondisi atau keadaan khusus. (h) Efikasi diri berkembang sepanjang waktu dan diperoleh melalui suatu pengalaman. Perkembangannya dimulai pada masa bayi dan berlanjut sepanjang hayat.

Efikasi diri adalah keputusan, keyakinan atau penghargaan sebagai hasil proses kognitif tentang perkiraan seorang individu terhadap kemampuan diri dalam melaksanakan tugas atau mengambil tindakan tertentu untuk mencapai prestasi yang dikehendaki. Menurut Abdullah et al., 2019; Dewi & Sudibya, 2016; Kusumaningati et al., 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

H1: Efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional

Kepuasan kerja dan OCB

Menurut Priansa, (2016 hlm. 291) mengatakan bahwa Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Sedangkan menurut Weihrich, Koontz dalam Sinambela, (2016 hlm.302) menyatakan bahwa Kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.

Menurut Sinambela, (2016 hlm. 302) setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya yaitu: Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai. Dan Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara, 2017 hlm. 120) diantaranya (1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. (2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Priansa, (2016 hlm. 291) juga mengemukakan aspek-aspek kepuasan kerja yang hampir sama meliputi; (1) kerja itu sendiri, yaitu semenarik apa pekerjaan dan tugas yang diberikan, kesempatan untuk belajar dan peluang untuk bertanggung jawab, (2) upah, yaitu nilai ganti rugi dalam bentuk material atau uang yang diterima dan layak dan sepadan dengan yang diberikan kepada orang lain dalam organisasi yang sama, (3) peluang promosi, yaitu peluang untuk maju dalam organisasi, (4) pengawasan, yaitu bantuan teknis dan dukungan moral dari pengawas, (5) mitra kerja, yaitu kedekatan sosial antar pekerja untuk saling membantu secara teknis. Aspek-aspek ini kemudian digunakan untuk menilai apakah seseorang cukup puas dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan. Priansa (2016, hlm. 298) menyatakan tiga macam teori tentang kepuasan kerja, yaitu : *discrepancy theory; equity theory; dan two factor theory*.

Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Kepuasan kerja adalah penentu penting yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku Kewargaan Organisasional. "karena individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya akan cenderung menafsirkan pekerjaan dan tugas yang mereka lakukan dengan tanggung jawab dan penuh dedikasi. Temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudarmo & Wibowo (2018) meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan PKO, mereka menemukan bahwa setiap dimensi kepuasan kerja berkorelasi positif dengan PKO. (Priyadi, 2020) hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alif, (2015); Gati, Mukhtar, & Sujanto, (2018); Hemakumara et al., (2018); Ramadhan et al., (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional

Pengembangan karir dan OCB

Menurut Simamora, (2015 hlm. 273) pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Mondy, (2014 hlm. 243) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Selanjutnya menurut Filipino, (2012 hlm. 34) pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang. Lebih lanjut, Menurut Rivai & Sagala, (2014 hlm. 266) karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya.

Menurut Handoko, (2016 hlm. 165) ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut (a) Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal. (b) Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor akan berbeda dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi middle manager. (c) Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru. (d) Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

Pengembangan karir menurut Bahri, (2016) merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan

perusahaan. PKO sebagai perilaku sukarela individu (dalam hal ini adalah pegawai) yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Penelitian Alif, (2015); Naway & Haris, (2017); Octaviani & Utami, (2018) menyatakan bahwa “pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

H3: Pengembangan karir“berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional

Metode

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis serta melakukan ekplanasi antar variabel maka penelitian ini merupakan penelitian eskplanasi (*explanation research*). Selanjitnya, pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrument pengumpulan data seperti kuisioner dan observasi secara langsung kepada guru-guru jenjang SMK di Kota Depok, Jawa Barat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru” Jenjang SMK di Kota Depok, Jawa Barat. Dengan pertimbangan populasi sampel yang telah diketahui yaitu sebanyak 1.816 guru, sehingga memungkinkan untuk menerapkan penggunaan probabilitas sampel pada penelitian ini memperoleh sampel berkriteria atau *purposive sampling*. Sehingga dengan pertimbangan tersebut, maka dalam penelitian ini kami menggunakan pengambilan sampel non-probability untuk pengumpulan data. Penggunaan sampel non-probability apabila jumlah sampel sangat banyak dan tidak terhitung (Latan et al., 2021). Selanjutnya untuk ukuran sampel berdasarkan (Ghozali, 2014) menyatakan bahwa besar sampel yang layak di gunakan dalam penelitian dengan menggunakan metode partial least square (PLS) direkomendasikan berkisar dari 30 sampai dengan 100. Namun pada saat penyebaran kuisioner peneliti mendapatkan sampel 95 responden yang melakukan pengisian kuisioner sesuai dnegan kriteria peneliti. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Skala penelitian menggunakan skala likert dengan penilaian berkisar abtara 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Pengukuran

Penelitian kuantitatif yang menggunakan skala dan item pengukuran seringkali berdampak pada hasil penelitian. Oleh krena itu, unsur penting dalam pencilitian yaitu penentuan skala dan item pengukuran yang sesuai dengan penelitian. Penggunaan skala dan item pengukuran ini untuk memperoleh data kuantitatif. Penggunaan item pengukuran ini di anggap baik di dibandingkan dengan pengukuran sebelumnya. Penggunaan item pengukuran yang sudah ada umumnya dianggap praktik yang lebih baik dibandingkan dengan melakukan pengembangan yang baru, mengingat kompleksitas pengembangan skala (Latan et al., 2021).

Penelitian ini menggunakan definisi operasional variabel dengan memiliki tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk variabel efikasi diri yaitu keyakinan dan kemantapan individu dalam memperkirakan kemampuan yang menghasilkan perilaku yang diusahakan sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Skor

untuk pengukuran variabel efikasi diri diperoleh dari dimensi : magnitude atau level dengan indikator pegawai dapat menentukan tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang mampu dilaksanakannya, Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dan Pegawai mengetahui minatnya dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasakan sesuai. Dimensi strength dengan indikator Peningkatan usaha pegawai ketika mengalami kegagalan, keyakinan individu dalam melakukan tugas dengan baik, dan komitmen dari individu tersebut dalam pencapaian target, dan dimensi generality dengan indikator menjadikan pengalaman atau menjadi suatu hambatan atau bahkan diartikan sebagai kegagalan (Bahlis, 2017).

Selanjutnya variabel kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penelitian pegawai terhadap pekerjaannya. Skor untuk pengukuran variabel kepuasan kerja diperoleh dari dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, dan kesempatan untuk belajar dan peluang menerima tanggung jawab, dimensi promosi dengan indikator peluang bagi kemajuan dalam organisasi, dan dimensi pengawasan dengan indikator kemampuan pengawas memberikan bantuan teknik dan dukungan tingkah laku (Novita & Ruhana, 2016).

Pengembangan karir adalah upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Skor untuk pengukuran variabel pengembangan karir diperoleh dari dimensi kesempatan untuk mencapai suatu berharga dengan indikator promosi jabatan, adil dalam berkarir, dan mendapatkan informasi peluang promosi, dimensi kesempatan untuk mencapai hal baru dengan indikator kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas, dimensi kesempatan untuk membuat merasa senang dengan indikator kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan, dan dimensi kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan dengan indikator kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata (Muspawi, 2017).

Pada variabel perilaku kewargaan organisasional (OCB) adalah perilaku peran ekstra guru yang dilakukan atas kehendak sendiri tanpa mengharap imbalan untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Skor untuk pengukuran variabel perilaku kewargaan organisasional diperoleh dari dimensi: altruism dengan indikator perilaku membantu orang lain secara sukarela, dimensi sportsmanship dengan indikator sikap kerelaan atau toleransi untuk bertahan bekerja pada suatu organisasi, organizational compliance dengan indikator sikap individu yang menerima peraturan dan prosedur yang berlaku diatas organisasi, dimensi organizational loyalty dengan indikator perilaku individu yang berkaitan dengan upaya mempromosikan citra organisasinya ke pihak luar, dimensi civic virtue dengan indikator keterlibatan individu dalam suatu aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi, dimensi conscientiousness dengan indikator perilaku individu yang menunjukkan upaya sukarela dalam meningkatkan cara dalam menjalankan tugasnya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat, dan dimensi self development dengan indikator suatu perilaku individu yang berkaitan dengan upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan tanpa diminta. Podsakoff dalam Khan & Abdul, (2015)

Metode analisis data

Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif, analisis inferensial dengan

menggunakan metode SEM PLS (Partial Least Square). Adapun langkah-langkah analisis PLS yaitu merancang model struktural, merancang model pengukuran kemudian melakukan konstruksi diagram jalur, kemudian mengkonversi diagram jalur ke sistem persamaan serta mengestimasi koefisien jalur, loading factor serta mengevaluasi goodness of fit dan yang terakhir melakukan pengujian hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Demografi Responden

Berdasarkan analisis dan informasi yang diperoleh dapat disajikan mengenai data demografi responden. Hasil pengelompokan data pada tabel 1 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini berjumlah 95 responden yang terdiri dari 48 responden berjenis kelamin perempuan dan 47 responden berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan status pekerjaan Tenaga Pengajar sebesar 6 responden, Tenaga Kependidikan sebesar 1 responden, Guru Kontrak sebesar 24 responden, Guru Tetap sebesar 63 responden dan Guru PNS sebesar 1 responden.

Responden berdasarkan usia dengan rentang 17-25 tahun sebesar 2 responden, rentang usia 26-35 tahun 23 responden, rentang usia 36-45 tahun 48 responden dan usia > 45 tahun sebesar 22 responden. Lebih lanjut berdasarkan pendidikan akhir Sarjana sebesar 90 responden dan Pascasarjana sebesar 5 responden. Responden berdasarkan lama berkerja dengan waktu < 1 tahun sebesar 12 responden, rentang waktu 1-5 tahun sebesar 29 responden, rentang waktu > 5-10 tahun sebesar 27 responden, rentang waktu > 10-15 tahun sebesar 8 responden, rentang waktu > 16- 20 tahun sebesar 11 responden dan > 20 tahun sebesar 8 responden.

Lebih lanjut, berdasarkan banyaknya kelas yang diajar oleh guru dengan jumlah 1-3 kelas sebesar 31 responden, jumlah 4-6 kelas sebesar 42 responden, jumlah 7-9 kelas sebesar 16 responden dan jumlah > 9 kelas sebesar 6 responden. Berdasarkan kelas yang diajar pada tingkat kelas X sebesar 95 responden, tingkat kelas XI sebesar 84 responden dan tingkat kelas XII sebesar 54 responden dan berdasarkan asal sekolah yaitu SMK Ganesis Medicare sebesar 10 responden, SMK Purnama 2 Depok sebesar 5 responden, SMK Purnama 2 Depok sebesar 2 responden, SMK Nasional sebesar 5 responden, SMK IT Raflesia 4 responden, SMK Yapemri Depok sebesar 11 responden, SMK Broadcast Cakra Buana sebesar 5 responden, SMK Setia Karya sebesar 20 responden, SMK Budi Utomo sebesar 13 responden, SMK Teknindo Jaya sebesar 3 responden, SMK Madani Depok sebesar 3 responden, SMK Ganesa Satria 1 sebesar 4 responden, SMK Ganesa 2 sebesar 9 responden dan SMK Al-Ihsan sebesar 1 responden (lihat Tabel 1).

Analisis data SEM-PLS dan uji hipotesis

Menurut Hair et al. (2019), tahap awal pada evaluasi model pengukuran adalah menilai factor loading pada indikator yang digunakan dalam penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua indikator berada di atas nilai yang direkomendasikan (0,70). Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2, semua parameter sudah memenuhi cut-off value pada reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,70, composite reliability > 0,70, dan average variance extract > 0,50). Selain itu, nilai CA dan CR tidak melebihi ambang batas maksimum (0,95) serta Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya kolinearitas antar konstruk (Sarstedt dkk., 2017). sehingga

secara umum model pengukuran yang digunakan berada pada kategori yang sesuai (Hair et al., 2019). Selanjutnya, diskriminan validity dievaluasi dengan membandingkan korelasi antar variable laten dengan akar AVE. Karena akar AVE seluruhnya lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variable laten, maka dapat disimpulkan bahwa kedua construct sudah memenuhi validitas diskriminan.

Tabel 1.

Deskripsi responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Perempuan	48	51%
	Laki-Laki	47	49%
2	Status Pekerjaan		
	Guru PNS	1	1%
	Guru Tetap	63	66%
	Guru Kontrak	24	25%
	Tenaga Kependidikan	1	1%
	Tenaga Pengajar	6	6%
3	Pendidikan Akhir		
	Sarjana	90	95%
	Pasca Sarjana	5	5%
4	Lama Berkerja		
	< 1 Tahun	12	13%
	1-5 Tahun	29	31%
	>5 - 10 tahun	27	28%
	>10 -15 Tahun	8	8%
	>16-20 Tahun	18	19%
	>20 Tahun	8	8%
5	Banyaknya kelas yang diajar		
	1-3 Kelas	31	33%
	4-6 Kelas	42	44%
	7-9 Kelas	16	17%
	> 9 Kelas	6	6%
6	Kelas Yang diajar		
	X	95	100%
	XI	84	88%
	XII	54	57%
7	Berdasarkan Asal Sekolah		
	SMK Ganesis Medicare	10	11%
	SMK Purnama 2 Depok	5	5%
	SMK Purnama 1 Depok	2	2%
	SMK Nasional	5	5%
	SMK IT Raflesia	4	4%
	SMK Yapemri Depok	11	12%
	SMK Broadcast Cakra Buana	5	5%
	SMK Setia Karya	20	21%
	SMK Budi Utomo	13	14%
	SMK Teknindo Jaya	3	3%
	SMK Madani Depok	3	3%
	SMK Ganesa Satria 1	4	4%
	SMK Ganesa 2	9	9%
	SMK Al-Ihsan	1	1%

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 2.*Model Pengukuran*

Indikator	VIF	Factor Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average variance (AVE)
ED1	4,378	0,737	0,932	0,932	0,806
ED2	4,931	0,700			
ED3	2,571	0,762			
ED4	2,724	0,674			
ED5	2,469	0,654			
ED6	2,418	0,594			
ED7	2,745	0,676			
ED8	2,573	0,804			
ED9	3,773	0,691			
ED10	2,610	0,712			
ED11	3,387	0,786			
ED12	3,519	0,650			
ED13	3,899	0,518			
ED14	3,101	0,668			
PK1	2,829	0,642	0,925	0,923	0,823
PK2	4,223	0,695			
PK3	3,110	0,723			
PK4	3,613	0,769			
PK5	1,856	0,752			
PK6	1,599	0,804			
PK7	1,674	0,575			
PK8	2,366	0,552			
PK9	2,119	0,695			
PK10	2,048	0,825			
PK11	2,468	0,548			
PK12	3,005	0,819			
PK13	2,722	0,843			
PK14	3,996	0,603			
KK1	2,811	0,670	0,933	0,911	0,749
KK2	2,156	0,743			
KK3	2,860	0,836			
KK4	3,550	0,800			
KK5	4,764	0,780			
KK6	2,319	0,656			
KK7	2,986	0,800			
KK8	1,987	0,827			
KK9	2,956	0,804			
KK10	1,785	0,734			
KK11	2,752	0,873			
KK12	1,791	0,623			
KK13	2,791	0,887			
KK14	2,800	0,695			
PK01	2,803	0,594	0,926	0,921	0,803
PK02	1,771	0,787			
PK03	1,832	0,771			
PK04	1,830	0,613			
PK05	3,804	0,699			
PK06	3,692	0,539			

PK07	3,626	0,808
PK08	3,665	0,697
PK09	3,816	0,830
PK010	2,813	0,715
PK011	2,754	0,701
PK012	1,776	0,779
PK013	2,865	0,715
PK014	1,996	0,587

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2022)

Evaluasi model structural dan pengujian hipotesis

Setelah setiap butir pernyataan telah dinyatakan valid dan reliabel, langkah selanjutnya yaitu dengan menguji model struktural melalui uji R Square dan uji t-statistik. ilai R square diperoleh sebesar 0.15 untuk model komitmen afektif dan 0.33 untuk perilaku suara. Angka R square menurut pedoman Hair et al. (2019) berada di level lemah (< 0.25) untuk komitmen afektif dan medium (>0.25) untuk perilaku suara. Sementara dari nilai f square diperoleh nilai sebesar 0.20, 0.17, dan 0.12 untuk seluruh hubungan antar variabel dan sudah berada di level medium (Hair et al., 2019). Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Tabel 3.

Pengujian Hipotesis

	β	T Statistic	P Value
Efikasi Diri -> OCB	0,106	1,294	0,196
Kepuasan kerja -> OCB	0,574	4,720	0,000
Pengembangan Karir -> OCB	0,268	1,938	0,053
	R Square	R Square Adjusted	
Perilaku Kewargaan Organisasi	0,744	0,736	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2022)

Pembahasan

Efikasi diri dan OCB

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai *loading factor* efikasi diri adalah sebesar 0,784 yang artinya guru ikut terlibat secara individu dalam suatu aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Pada saat bersamaan, uji hipotesis menunjukkan hasil bahwa efikasi diri meski memiliki hubungan positif, namun tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional guru di SMK Kota Depok, Jawa Barat. Hal ini berarti, meskipun efikasi diri guru meningkat, namun perilaku kewargaan organisasional guru tersebut tidak naik ataupun turun. Dengan kata lain, efikasi diri yang diterapkan tidak memiliki dampak apapun terhadap perilaku kewargaan organisasional guru SMK di kota Depok.

Hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kusumaningati, Mukhtar, & Sujanto, (2018); Dewi & Sudibya, (2016); Syamsuddin,

Ringgasa, & Badarwan, (2017); Ruslan (2016); Khumairoh, (2016); Shahidi (2015) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasional. Shahidi (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa dimensi dari perilaku kewargaan organisasional yaitu *altruism* dan *courtesy* memiliki kekuatan yang paling besar daripada dimensi lainnya dalam meningkatkan perilaku kewargaan organisasional. Artinya bahwa membantu sesama rekan kerja memberikan dampak yang baik pada lingkungan kerja sehingga menjadikan karyawan senang untuk melakukan peran ekstra dalam pekerjaannya (*altruism*). Selain itu, untuk dapat menjaga hubungan kerja yang harmonis dan saling membantu, karyawan cenderung untuk menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan masalah bagi rekan kerja lainnya (*courtesy*).

Dalam penelitian Khumairoh, (2016) variabel efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional. Karyawan yang yakin dengan kemampuannya cenderung akan berbuat hal yang terbaik bagi organisasinya, sehingga akan memunculkan perilaku positif yang mempengaruhi efektifitas dan efisiensi organisasi. Indikator efikasi diri yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai dapat menentukan tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang mampu dilaksanakannya, pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik, pegawai mengetahui minatnya dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasakan sesuai, peningkatan usaha pegawai ketika mengalami kegagalan, keyakinan individu dalam melakukan tugas dengan baik, komitmen dari individu tersebut dalam pencapaian target, dan menjadikan pengalaman atau menjadi suatu hambatan atau bahkan diartikan sebagai kegagalan. Seorang guru dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik, karena mereka yakin dengan kemampuan yang mereka miliki dan percaya akan menghasilkan suatu output sesuai dengan yang diharapkan. Namun, yakin saja tidak cukup dalam mengerjakan suatu tugas, guru masih minim dan enggan belajar dari pengalaman sebelumnya, sehingga kesalahan yang sama selalu terulang kembali. Hal tersebut menyebabkan perilaku kewargaan organisasional guru melalui efikasi diri tidak memiliki impact apapun, karena guru masih beribaku dengan membuat kesalahan yang sama. Padahal jika diterapkan dengan baik, efikasi diri dapat menjadi bahan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan (Baron & Byrne, 2012). Efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi (Ghufron, 2010).

Seseorang dengan efikasi diri tinggi, percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi rendah cenderung mudah menyerah. Sementara orang dengan efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal ini senada juga dengan ungkapan Feist & Feist, (2010) menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan suatu peran penting dalam mengatasi dan memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu.

Kepuasan kerja dan OCB

Berdasarkan hasil deskriptif, nilai *Loading Factor* sebesar 0,749 yang artinya bahwa guru merasa puas dengan pekerjaan menarik yang dilimpahkan kepadanya. Guru merasa senang ketika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka. Kemudian

hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,574. Artinya ketika kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka perilaku kewargaan organisasional akan meningkat pula sebesar 57,4%.

Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menyediakan berbagai hal-hal penting bagi karyawan atau guru, seperti membuka peluang promosi, memberikan pengawasan yang efektif, menciptakan harmoni diantara rekan kerja, sehingga guru atau karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasional (Luthans, 2012). Kepuasan kerja dapat menciptakan peningkatan kinerja dan produktivitas kerja dalam beradaptasi dengan kondisi perkembangan dan persaingan (Ramadhan, Saudi, & Yenni, 2018).

Kepuasan kerja juga dibutuhkan guna memperkuat perilaku kewargaan organisasional dalam konteks organisasi sekolah. Kepuasan kerja yang dicapai seorang guru dalam berbagai aspek pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, mitra bisnis, kondisi kerja, tantangan dan komunikasi. Sebaliknya, kepentingan organisasi dan kepentingan rekan kerja tidak dipedulikan oleh guru yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja (Naway & Haris, 2017). Dalam penelitian ini, dimensi yang digunakan adalah pekerjaan itu sendiri dengan indikator sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, dan kesempatan untuk belajar dan peluang menerima tanggung jawab, dimensi promosi dengan indikator peluang bagi kemajuan dalam organisasi, dan dimensi pengawasan dengan indikator kemampuan pengawas memberikan bantuan teknik dan dukungan tingkah laku. Sebesar 10,6% kepuasan kerja berkontribusi dalam perilaku kewargaan organisasional.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasional guru dan karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sudibya, 2016; Naway & Haris, 2017; Hemakumara, Khatibi, & Johar, 2018; Kusumaningati et al., 2018; Priyadi, Sumardjo, & Mulyono, 2016; Ramadhan, Saudi, & Yenni, 2018.

Hemakumara, Khatibi, & Johar, 2018 dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa sebesar 71% populasi dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasional karyawan pada 15 Universitas di Sri Lanka. Dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan yang prima (Suwanto & Priansa, 2011). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar (Dewi & Sukirno, 2013).

Dalam konteks organisasi sekolah, kepuasan kerja juga dibutuhkan untuk memperkuat perilaku kewargaan organisasional. Ketika guru merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, mitra bisnis, kondisi kerja, tantangan, dan komunikasi, maka guru bersedia melakukan peran tindakan ekstra untuk sekolah yang melampaui peran pendidikannya sebagai guru. Kondisi sebaliknya guru tidak akan mempedulikan kepentingan organisasi dan rekan-rekannya ketika guru tidak merasakan kepuasan apapun dalam bekerja (Naway & Haris, 2017).

Pengembangan karir dan OCB

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata guru menyatakan bahwa dengan adanya informasi promosi dan peluang pekerjaan yang didapatkan, guru dapat mengambil informasi tersebut untuk mengembangkan karir dengan keseluruhan nilai *Loading Factor* sebesar 0,778. Namun kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas mendapatkan skor terendah yaitu 0,563. Artinya bahwa dalam pengembangan karir, guru dapat memperoleh informasi mengenai promosi dan juga peluang kerja. Selain dari adanya informasi, guru pun diberikan kesempatan dalam memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Namun, guru belum sepenuhnya dapat menerapkan hasil pelatihan yang telah diberikan.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,268. Artinya ketika pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka perilaku kewargaan organisasional akan meningkat sebesar 26,8%. Demikian juga sebaliknya, apabila dalam pengembangan karir, informasi promosi tidak disampaikan dengan baik, pelatihan dan seminar tidak diberikan dan guru tidak dibebaskan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka perilaku kewargaan organisasional guru pun ikut menurun.

Indikator yang digunakan dalam pengembangan karir adalah promosi jabatan, adil dalam berkarir, mendapatkan informasi peluang promosi, kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas, kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan, kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata. Pada indikator kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan, Guru dapat mengerjakan pekerjaan diluar sekolah. Dengan suasana tenang dan santai, hasil pekerjaan dapat memuaskan dan tentukan akan meningkatkan performa guru.

Hasil penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Naway & Haris, (2017). Pengembangan karir yang tersedia di dalam suatu organisasi bisa menjadi pertimbangan penting dalam menyusun persepsi terhadap sikap dan perilaku karyawan dengan kondisi emosionalnya. Karir yang baik memperbesar kemungkinan karyawan tersebut mendapatkan promosi lebih cepat, melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati, dan senang mendapat tantangan sehingga kondisinya memuaskan bagi karyawan tersebut. Hal yang sama pun terjadi dalam organisasi sekolah dengan guru sebagai karyawannya. Jika guru dapat melakukan pengembangan karir yang baik, maka promosi karir akan diraih dengan lebih cepat. Didukung pula oleh penelitian Priyadi, (2019); Anggraini, (2020); Suryaman, (2020); Udayani, (2018); Wulandari, (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasional pada pekerja.

Dalam penelitian Octaviani & Utami, (2018) menyatakan gambaran bahwa dimensi perilaku kewargaan organisasional yang sudah terbentuk kuat pada perusahaan ini antara lain bersumber dari sportmanship (karyawan memiliki perilaku ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing) dan courtesy (sopan santun terhadap karyawan serta pimpinan). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan terlibat PKO disebabkan adanya perusahaan melakukan perencanaan pemilihan jalur yang tepat pada karyawan dan perusahaan menyediakan informasi tentang perencanaan karir dan kesediaan pihak manajemen untuk menjelaskan tentang alur perencanaan karir. Sama halnya dengan penelitian ini bahwa guru terlibat dalam PKO melalui pengembangan karir dengan menerima berbagai informasi mengenai promosi jabatan, mendapatkan kesempatan

yang sama saat promosi, dan guru diberikan kebebasan dalam memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan melalui analisis *Partial Least Square* (PLS) mengenai pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja, pengembangan karir terhadap perilaku kewargaan organisasional pada guru SMK/SMA di kota Depok serta pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional guru SMK/SMA di Kota Depok. Kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional guru SMK/SMA di Kota Depok.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka beberapa saran yang bersifat praktis dan akademis dapat dikemukakan sebagai berikut: pertama, efikasi diri yang dimiliki guru SMA/SMK di Kota Depok harus ditingkatkan seperti Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan Pegawai mengetahui minatnya dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasakan sesuai sehingga dapat dicontoh untuk jenjang sekolah/instansi lainnya. Meskipun memiliki efikasi tidak tinggi, tetapi guru SMK/SMA di Kota Depok harus mengarahkan rekannya untuk lebih terlibat dalam pekerjaan dengan memberikan tantangan yang sesuai dengan minat dan bakat mereka. Kedua, kepuasan kerja yang dimiliki guru SMA/SMK di Kota Depok dapat dipertahankan agar dapat dicontoh pada organisasi/sekolah/instansi pendidikan lainnya sehingga dapat dilihat semenarik apa tugas yang diberikan pada individu dalam pekerjaannya. Hal tersebut perlu dilakukan organisasi/instansi lainnya dengan memberikan kesempatan untuk belajar dan memberikan peluang dalam menerima tanggung jawab serta memiliki kemampuan menyediakan bantuan teknis dan dukungan moral untuk rekan kerja lainnya dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan berkerja baik kompetensi teknis, manajerial maupun sosial. Ketiga, pengembangan karir yang dimiliki guru SMA/SMK di Kota Depok harus dipertahankan agar dapat dicontoh untuk organisasi/sekolah/instansi Pendidikan lainnya sehingga dapat dilihat dalam kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan. Hal tersebut dapat dilakukan organisasi/ sekolah/ instansi lainnya dengan memberikan informasi peluang promosi jabatan, kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas serta kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata.

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengambil faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional antara lain *turn over intention*, penggajian, motivasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan lainnya. Adapun pemilihan variabel – variabel tersebut karena hubungannya dengan kewargaan organisasional yang didukung oleh penelitian terdahulu.

References

- Abdullah, M. R., Marican, S., & Kamil, N. L. M. (2019). The Mediating Role Of *Self-efficacy* On The Relationship Between Work-Family Conflict And Organisational Citizenship Behaviour. *Journal Of Nusantara Studies*, 4(1), 246–272.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *Jurnal Mix*, 6(2), 291–309.
- Anggraini, A. D. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- Bahlis, W. (2017). *Hubungan Self Efficacy Dan Aktivitas Belajar Siswa Sma Pasundan 1 Cimahi Pada Pembelajaran Ekosistem*. Universitas Pasundan.
- Bahri, S. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan*. 1(1).
- Baranik, L. E. (2015). *Organizational Citizenship Behaviors And Employee Depressed Mood, Burnout, And Satisfaction With Health And Life*. 45(4).
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Angkasa Timur.
- Bergen, W. (2020). *Pengaruh Self Efficacy, Competency Terhadap Quality Of Work Life Dan Work Engagement (Pada Asn Milenial Di Bpsdm Kementerian Hukum Dan Ham)*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Bianca, A., Putiri, B., Katili, S. K., & Anggraeni. (2013). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Modelling. *Jurnal Teknik Industri*, 1(4), 334–340.
- Bps. (2019). *Potret Pendidikan Indonesia Statistik Pendidikan 2019*.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Penilaian Kinerja Karyawan, Raih Asa Sukses*. Penebar Swadaya.
- Dapodikdasmen. (2021a). *Data Guru Provinsi Jawa Barat*.
- Dapodikdasmen. (2021b). *Data Sekolah*.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7473–7499.
- Duha. (2018). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Irdh.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Filipino, E. B. (2012). *Manajemen Personalial. (Terjemahan Moh. Masud)* (Edisi Ke I). Erlangga.
- Gati, K., Mukhtar, M., & Sujanto, B. (2018). The Influence Of Self Efficacy, Job Satisfaction And Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Of Teachers Of Private Vocational Schools In South Jakarta. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 6(06), 406–414. <https://doi.org/10.18535/Ijsrm/V6i6.E106>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan. Partial Least Square (Pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Bpfe.
- Hardiati, M. R. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pt. Daya Cipta Aksara*. Univeristas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Hemakumara, Khatibi, & Johar, M. G. M. (2018). Effect Of Motivation On Organizational Citizenship Behaviour Among Administrative Staff Of State Universities In Sri Lanka. *European Journal Of Business And Management*, 10(23), 29–32.
- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2018). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Upn “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat*, 1(1).
- Kamdi, W. (2014). Kinerja Guru Smk: Analisis Beban Dan Karakteristik Pembelajaran. *Jurnal Teknologi, Kejuruan Dan Pengajarannya*, 37(1).
- Kaswan, A. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Khan, S. K., & Abdul, R. M. Z. (2015). The Mediating Effect Of Organization Commitment In Theorganization Culture, Leadership And Organization Justicerelationship With Organization Citizenship Behaviour: A Study Ofacademics In Private Higher Learning Institutions In Malaysia. *International Journal Of Recent Advances In*

Organizational Behaviour And Decision Sciences (Ijraob).

- Kusumaninggati, Mukhtar, M., & Sujanto, B. (2018). The Influence Of Self Efficacy, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Of Teachers Of Private Vocational Schools in South Jakarta. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 6(6). <https://doi.org/10.18535/Ijsrm/V6i6.El06>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Cv Alfabeta.
- Mondy, R. W. (2014). *Human Resource Management* (Thirteenth). Pearson Education.
- Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1).
- Naway, F. A., & Haris, I. (2017). The Effect Of Career Development, Perception Of Organizational Justice And Job Satisfaction On Teacher's Organizational Citizenship Behavior. *International Review Of Management And Marketing*, 7(2), 17–21.
- Novita, B. S. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1).
- Octaviani, E. N., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Pada Karyawan Pt Woonam Music, Ngoro-Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(1), 107–114.
- Prabu, Mangkunegara, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bkd Malang*.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*. Alfabeta.
- Priyadi, D. T. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Pegawai Non Pns Kementerian Sosial Ri*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) (Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri). *Jurnal Manajemen Terapan*, 2(1), 10–22.
- Ramadhan, N., Saudi, M. H., & Yenni. (2018). *The Effect Of Job Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior*. 7, 87–91. <https://doi.org/10.5220/0007115200870091>
- Riniwati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm*. Ub Press.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, J. E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Pt. Rajawali Pers.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Sandhika, D., & Sobandi. (2017). *Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Pegawai Di Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bandung*. Universitas Pendidikan Bandung.
- Sandy, B. K. (2019). *Lulusan Smk Kenapa Paling Banyak Yang Jadi Pengangguran?*
- Serly, Z. (2016). Analisis Hubungan Motivasi Belajar Dan Aktivitas Belajar Dengan Keterampilan Problem Solving Mahasiswa Biologi Pada Perkuliahan Morfologi Tumbuhan. *Prosiding Seminar Nasional Biologi Edukasi*.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Stiey.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Cv.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori Kuisisioner & Analisis Data Untuk Pemasaran Dan Perilaku Konsumen* (Edisi 1). Graha Ilmu.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syamsuddin, Ringgasa, L., & Badarwan. (2017). The Effect Of *Self-efficacy* On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Employees Of Institut Agama Islam Negeri Kendari. *Langkawi*, 3(2).
- Teachinid. (2019). *Pentingkan Manajemen Dalam Pengelolaan Pendidikan*. <https://teachin.id/news/75/pentingkah-manajemen-dalam-pengelolaan-pendidikan>
- Tohari, A. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Mandar Maju.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). *The Influence Of Resources And Support On Teachers Efficacy Beliefs*.
- Ulum, M. C. (2016). *Perilaku Organisasi: Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Ub Press.
- Wibowo, A. (2014). *Manager & Leader Sekolah Masa Depan: Profil Kepala Sekolah Profesional Dan Berkarakter*. Pustaka Pelajar.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Pengembangan Pendidikan Indonesia (Lpppi). www.lpppindonesia.com
- Yunus, S. (2020). Potret Pendidikan Indonesia, Siapa Yang Harus Berbenah? *Kumparan.Com*.
- Yurcu, G., Çolakoğlu, Ü., & Atay, H. (2015). The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Subjective Well-Being. *International Journal Of Business And Social Science*, 6(8), 120–130.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.

Declaration section

Funding.

There is no funding information from authors

Availability of data and materials

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

Competing interests

No potential competing interest was reported by the authors.

Publisher's Note

Imperium Research Institute remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Rights and permissions

Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons licence and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Cite this article

Wiryanti, D., Astuti, M., Setiadi, I. K., & Iswanto, A. H. (2023). Efikasi diri, kepuasan kerja, pengembangan karir dan perilaku kewargaan organisasional pada guru. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 6(1), 41-60. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v6i1.344>



Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis

Journal of Strategic Management and Business Applications

Publisher : LPMP Imperium
Frequency : 2 issues per year (June & December)
ISSN (online) : 2655-237X [SK ISSN](#)
DOI : Prefix 10.36407
Accredited : [SINTA 3](#)